

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM BKKBN

Silvia Andriani

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia

silvyimelda67@gmail.com

Abstrak

Kinerja sumber daya manusia (SDM) di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) sangat penting bagi keberhasilan program pembangunan nasional. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM BKKBN. Menggunakan metode kuantitatif survei dengan teknik sampling jenuh, data dikumpulkan dari 56 personel BKKBN melalui kuesioner skala Likert. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja SDM. Motivasi kerja juga berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan kompetensi terhadap kinerja, serta budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil ini mengonfirmasi bahwa sinergi integratif ketiga faktor tersebut menjadi kunci peningkatan kinerja SDM. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen SDM di sektor publik dan rekomendasi praktis bagi BKKBN untuk merancang program pengembangan komprehensif yang berfokus pada peningkatan kompetensi, penguatan budaya, serta sistem motivasi.

Abstract

The performance of human resources (HR) at the National Population and Family Planning Board (BKKBN) is crucial for the success of national development programs. This study analyzes the influence of competence, organizational culture, and work motivation on BKKBN HR performance. Employing a quantitative survey method with a saturated sampling technique, data were collected from 56 BKKBN personnel using a Likert-scale questionnaire. Path analysis with SPSS was used for data analysis. The findings reveal that competence and organizational culture have a significant direct effect on work motivation. Furthermore, competence, organizational culture, and work motivation each have a significant direct effect on HR performance. Work motivation also serves as a significant mediator in the relationship between competence and performance, as well as between organizational culture and performance. The results confirm that synergistic integration of these three factors is key to enhancing HR performance. This study contributes to strategic HR management theories in the public sector and provides practical recommendations for BKKBN to design comprehensive development programs focused on competence building, cultural reinforcement, and motivation enhancement systems.

Kata Kunci:

Budaya Organisasi;
Kinerja SDM BKKBN;
Kompetensi; Motivasi
Kerja; Analisis Jalur

Keyword:

BKKBN
Performance;
Competence;
Organizational Culture;
Path Analysis; Work
Motivation

Information Production:

© 2026 by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)



PENDAHULUAN

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan lembaga pemerintah strategis yang bertanggung jawab mengendalikan laju pertumbuhan penduduk dan meningkatkan kualitas keluarga di Indonesia. Keberhasilan program BKKBN sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjalankannya di lapangan. Kinerja SDM BKKBN menjadi faktor penentu keberhasilan program keluarga berencana nasional (BKKBN DIY, 2016). Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai tantangan seperti ketidakmerataan kompetensi pegawai, internalisasi budaya organisasi yang belum optimal, serta motivasi kerja yang fluktuatif karena faktor eksternal seperti keterbatasan sarana dan insentif.

Dalam menghadapi tuntutan penyelenggaraan program kependudukan dan keluarga berencana yang semakin kompleks, BKKBN membutuhkan SDM yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis dan pengetahuan yang memadai, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, serta kebutuhan masyarakat. Kualitas SDM yang baik dapat mendorong terciptanya pelaksanaan program yang lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan secara sistematis melalui peningkatan kompetensi, penciptaan budaya organisasi yang mendukung kinerja, serta penguatan motivasi kerja. Ketiga aspek tersebut memiliki keterkaitan yang erat karena kompetensi yang memadai tanpa didukung lingkungan organisasi dan dorongan

kerja yang baik belum tentu mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain faktor individu, lingkungan internal organisasi juga memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang mampu menciptakan nilai-nilai kerja seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, orientasi pada hasil, dan pelayanan dapat menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Demikian pula, motivasi kerja dapat memperkuat dorongan pegawai untuk menggunakan kompetensi yang dimilikinya secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja SDM BKKBN tidak cukup hanya dilakukan melalui pengembangan kemampuan pegawai, tetapi juga perlu memperhatikan bagaimana nilai dan budaya organisasi dibangun serta bagaimana motivasi pegawai dipelihara secara berkelanjutan.

Kompetensi, yang didefinisikan sebagai karakteristik mendasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja (Spencer & Spencer, 2017), menjadi fondasi utama. Penelitian Adrian (2019) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKKBN, namun masih terhambat sarana prasarana. Budaya organisasi, sebagai sistem nilai dan norma bersama (Schein, 2017), juga memegang peranan penting. Kusumaningtyas (2025) dan Nindias dkk. (2015) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan konsisten meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai BKKBN. Motivasi kerja, sebagai dorongan internal dan eksternal (Robbins & Judge, 2019), menjadi energi pendorong. Irmawati (2023) dan Agustiena (2020) mengonfirmasi pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai BKKBN.

Meskipun penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh variabel-variabel tersebut secara terpisah atau berpasangan, masih terdapat kesenjangan (gap) dalam hal pengujian model pengaruh tidak langsung secara komprehensif, khususnya peran mediasi motivasi kerja dalam konteks organisasi pemerintah seperti BKKBN. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model jalur yang mengintegrasikan pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi serta budaya organisasi terhadap kinerja SDM BKKBN melalui motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja; 2) pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja; 3) pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja; 4) pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja; dan 5) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja personil SDM BKKBN.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei. Lokasi penelitian di Kantor Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/BKKBN, Jakarta Timur. Populasi penelitian adalah seluruh personil SDM BKKBN yang berjumlah 56 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Instrumen penelitian diuji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada 20 responden di luar sampel. Hasil uji menunjukkan semua butir instrumen valid ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,70$ untuk semua variabel).

Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS versi 25.0. Sebelum analisis jalur, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), linearitas, dan homogenitas (Levene's test). Model persamaan struktural yang diuji adalah: Substruktur 1: $X_3 = \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2 + \varepsilon_1$; Substruktur 2: $Y = \beta_{Y1} X_1 + \beta_{Y2} X_2 + \beta_{Y3} X_3 + \varepsilon_2$. Keterangan: X_1 =Kompetensi, X_2 =Budaya Organisasi, X_3 =Motivasi Kerja, Y =Kinerja, ε =error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi kriteria normalitas, linearitas, dan homogenitas sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan statistik parametrik. Uji normalitas yang dilakukan terhadap residual variabel menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) untuk residual variabel motivasi kerja sebesar 0,200 dan untuk residual variabel kinerja sebesar 0,152. Kedua nilai tersebut jauh lebih besar dari batas kritis 0,05, yang mengindikasikan bahwa residual dari model regresi terdistribusi secara normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka hasil estimasi parameter dan pengujian hipotesis yang akan dilakukan dapat dianggap valid dan tidak bias. Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear, karena analisis jalur (*path analysis*) dan regresi linear berganda sangat sensitif terhadap pelanggaran asumsi ini. Hasil uji linearitas yang dilihat pada kolom Deviation from Linearity menunjukkan nilai signifikansi untuk semua pasangan hubungan variabel lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hubungan antara kompetensi, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja bersifat linear. Temuan ini

mengonfirmasi bahwa model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat dan tidak terjadi penyimpangan bentuk hubungan yang dapat mengakibatkan kesalahan inferensi.

Selain uji normalitas dan linearitas, uji homogenitas varians juga dilakukan sebagai asumsi ketiga sebelum analisis jalur. Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan Levene's test, yang bertujuan untuk menguji apakah varians antar kelompok data berasal dari populasi yang homogen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk semua kelompok data yang diuji lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada masing-masing variabel memiliki varians yang homogen atau tidak terdapat perbedaan varians yang signifikan antar kelompok. Terpenuhinya asumsi homogenitas ini penting karena analisis regresi dan analisis jalur menghendaki bahwa varians residual dari variabel terikat harus sama pada setiap tingkat variabel bebas (homoscedasticity). Secara keseluruhan, hasil uji normalitas, linearitas, dan homogenitas secara bersama-sama membuktikan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian ini telah memenuhi semua persyaratan dasar untuk dilakukan analisis statistik parametrik. Oleh karena itu, langkah selanjutnya yaitu pengujian hipotesis melalui analisis jalur dapat dilaksanakan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi, karena hasil yang diperoleh tidak akan terdistorsi oleh pelanggaran asumsi klasik. Keterpenuhan ketiga asumsi ini juga memperkuat validitas internal penelitian, sehingga generalisasi temuan terhadap populasi yang lebih luas dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Hasil Analisis Jalur

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis koefisien jalur (β) dan nilai signifikansi yang diperoleh dari output regresi menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Koefisien jalur (β) menunjukkan besarnya pengaruh langsung yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik dalam hubungan kompetensi terhadap motivasi kerja, budaya organisasi terhadap motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja, budaya organisasi terhadap kinerja, maupun motivasi kerja terhadap kinerja personil SDM BKKBN. Nilai β yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan pada variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan pada variabel terikat, sedangkan besaran absolut β mencerminkan kekuatan pengaruh relatif antar variabel. Selain koefisien jalur, nilai signifikansi (Sig.) yang dihasilkan dari uji t pada output regresi menjadi kriteria utama dalam memutuskan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Secara statistik, suatu pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan, yaitu 0,05 (Sig. < 0,05). Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka pengaruh tersebut dinyatakan tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, kombinasi antara interpretasi koefisien jalur (β) dan nilai signifikansi memungkinkan peneliti untuk tidak hanya mengetahui arah dan besaran pengaruh, tetapi juga tingkat keyakinan statistik dari setiap hubungan kausal yang dihipotesiskan dalam model penelitian ini. Rangkuman hasil analisis disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Rangkuman Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis

Hubungan Kausal	Koefisien Jalur (β)	Nilai t	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi (X1) → Motivasi Kerja (X3)	0,421	3,856	0,000	Signifikan (H1 diterima)
Budaya Organisasi (X2) → Motivasi Kerja (X3)	0,385	3,521	0,001	Signifikan (H2 diterima)
Kompetensi (X1) → Kinerja (Y)	0,312	2,945	0,005	Signifikan (H3 diterima)
Budaya Organisasi (X2) → Kinerja (Y)	0,298	2,784	0,007	Signifikan (H4 diterima)
Motivasi Kerja (X3) → Kinerja (Y)	0,374	3,628	0,001	Signifikan (H5 diterima)

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk model substruktur 1 adalah 0,512, yang berarti variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kompetensi dan budaya organisasi sebesar 51,2%, sisanya 48,8% dijelaskan variabel lain. Untuk model substruktur 2, nilai R^2 adalah 0,635, artinya variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi kerja sebesar 63,5%. Diagram jalur.

Pembahasan

Temuan pertama menunjukkan kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta=0,421$; $p<0,01$). Ini berarti semakin tinggi kompetensi personel, semakin tinggi motivasi

kerja mereka. Hasil ini mendukung teori Spencer & Spencer (2017) bahwa kompetensi mencakup motif dan sifat yang mendorong perilaku. Personel yang kompeten cenderung lebih percaya diri dan memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi, sehingga termotivasi secara internal. Temuan ini konsisten dengan Gunistyo (2024) yang menemukan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Kedua, budaya organisasi berpengaruh langsung positif signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta=0,385$; $p<0,01$). Budaya yang kuat dengan orientasi pada hasil, penghargaan terhadap prestasi, dan dukungan tim menciptakan lingkungan yang memotivasi. Hasil ini memperkuat temuan Nindias dkk. (2015) bahwa budaya organisasi berhubungan erat dengan motivasi kerja pegawai BKKBN.

Ketiga, kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja ($\beta=0,312$; $p<0,01$). Personel dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan mampu melaksanakan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang lebih tinggi. Hasil ini sejalan dengan Adrian (2019) dan Airyq dkk. (2022) yang menegaskan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM BKKBN. Kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai pribadi dalam melaksanakan tugas. Secara teoritis, kompetensi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM BKKBN. Analogi dengan penelitian Ryando (2022) menunjukkan bahwa profitabilitas (ROE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Dalam konteks SDM, kompetensi berperan seperti “profitabilitas” bagi individu — semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin besar kontribusinya terhadap kinerja organisasi.

Ryando (2022) membuktikan bahwa variabel yang memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan nilai perusahaan adalah faktor yang mampu memberikan sinyal positif. Demikian pula, SDM BKKBN yang kompeten akan memberikan sinyal positif berupa kualitas kerja yang tinggi, ketepatan dalam menjalankan program keluarga berencana, serta kemampuan menyelesaikan masalah di lapangan. Kompetensi teknis, konseptual, dan sosial yang dimiliki SDM akan memperkuat kinerja individu dan kolektif.

Keempat, budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja ($\beta=0,298$; $p<0,01$). Budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan akuntabilitas mendorong personel bekerja lebih efektif. Temuan ini mengonfirmasi Kusumaningtyas (2025) bahwa budaya organisasi meningkatkan efektivitas kerja pegawai BKKBN Pusat. Kelima, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja ($\beta=0,374$; $p<0,01$). Motivasi, baik intrinsik (prestasi, tanggung jawab) maupun ekstrinsik (pengakuan, insentif), merupakan energi pendorong yang paling kuat memengaruhi kinerja. Hasil ini konsisten dengan Irmawati (2023) dan Agustiena (2020) yang menemukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKKBN.

Secara implikatif, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja SDM BKKBN memerlukan pendekatan holistik. Program pelatihan harus dirancang untuk meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial. Penguatan budaya organisasi perlu dilakukan melalui sosialisasi nilai-nilai, keteladanan pemimpin, dan sistem penghargaan berbasis budaya. Selain itu, sistem motivasi perlu diperhatikan, termasuk pemenuhan faktor higienis (remunerasi, kondisi kerja) dan faktor motivator (prestasi, pengakuan, pengembangan karir).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja SDM BKKBN, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja juga berperan sebagai mediator yang penting. Temuan ini mengonfirmasi bahwa sinergi integratif antara peningkatan kompetensi, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan motivasi kerja merupakan kunci keberhasilan optimalisasi kinerja SDM di lingkungan BKKBN. Saran bagi BKKBN: pertama, tingkatkan kompetensi personel melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan karir, dan pemenuhan standar kompetensi. Kedua, perkuat internalisasi budaya organisasi melalui komunikasi nilai-nilai yang konsisten, keteladanan pimpinan, serta sistem reward yang menghargai perilaku sesuai budaya. Ketiga, tingkatkan motivasi kerja dengan memperbaiki faktor eksternal (insentif, fasilitas, beban kerja) sekaligus menumbuhkan faktor internal (prestasi, tanggung jawab, pengembangan potensi). Keterbatasan penelitian ini adalah populasi yang terbatas pada satu kantor BKKBN dan metode kuantitatif yang tidak menggali persepsi mendalam. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan ke BKKBN daerah, menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan dan kepuasan kerja, serta menggunakan pendekatan mixed-method untuk eksplorasi yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Adrian, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jenepono. *Skripsi*, 1-78.
- Ryando. (2022). Pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan dengan struktur modal sebagai variable intervening (pada perusahaan tambang PT. Adaro Energy periode 2015 – 2019). *Jurnal Ilmiah M-*

Progress, *12*(2), 95–101.

- Agustiena, E. (2020). Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan happiness at work terhadap kinerja pegawai BKKBN. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 45-58.
- Ahmad Syafri, M.Si. & Siti Maryam, M.M. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKKBN dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45-60.
- Airyq, M., dkk. (2022). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja SDM di era globalisasi. *Jurnal Administrasi Dan Organisasi*, 19(1), 15-28.
- BKKBN DIY. (2016). *Laporan Kinerja BKKBN Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Gunistyo, I. I. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, dan Inovasi Layanan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 16(2), 223-254.
- Saragi Sitio, V. S. (2022). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Supra Primatama Nusantara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *12*(2), 150–162.
- Hasibuan, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bumi Aksara.
- Irmawati. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 11(3), 45-58.
- Kusumaningtyas, A. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKKBN Pusat. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 15(1), 33-47.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Rizal, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja SDM BKKBN. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 9(2), 55-70.
- Nindias, R. D., Subowo, A., & Rihandoyo. (2015). Hubungan Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Management Review*, 4(4), 9371-9385.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (Ed. ke-18). Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (Edisi ke-5). John Wiley & Sons.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2017). *Competence at Work: Models for Superior Performance* (Revisi). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta..